

สถาบันคุ้มครองเงินฝาก

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

หลักการสำคัญ

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 รวมถึงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน

สถาบันคุ้มครองเงินฝาก (สถาบัน) ในฐานะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองเงินฝากในสถาบันการเงิน เสริมสร้างความมั่นคงและเสถียรภาพของระบบสถาบันการเงิน ดำเนินการกับสถาบันการเงินที่ถูกควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยธุรกิจสถาบันการเงิน และชำระบัญชีสถาบันการเงินที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาต รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรคุ้มครองเงินฝากที่น่าเชื่อถือและทันสมัย สร้างความมั่นใจให้ประชาชน จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน พ.ศ. 2563-2565 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถาบัน รวมทั้งนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนงานพันธกิจทั้งในด้านการจ่ายคืนผู้ฝาก และในด้านชำระบัญชี มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรทั้งในภาวะปกติ และโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับพันธกิจคุ้มครองเงินฝาก มีการกำหนดรายชื่อทีมพันธกิจ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรองรับการปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับตามความต้องการของสถาบัน นอกจากนี้ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานรวมทั้งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อก้าวไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล และเพื่อให้การดำเนินการของสถาบันตามพันธกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันมีหลักการสำคัญในการบริหารบุคคล เป็นดังนี้

1. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคน อย่างเป็นธรรม ในเรื่องการบริหารงานบุคคล การจ้างงาน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การส่งบุคลากรของสถาบันไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเรียนรู้ (Secondment) รวมตลอดถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

2. หลักความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับชั้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติเป็นสำคัญ

3. หลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากร ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ และแนวทางการดำรงชีวิตของบุคลากร โดยที่การพิจารณากำหนดข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะพิจารณาโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือตนเองของบุคลากร ในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญด้วย

4. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สำนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความตระหนักว่า คุณภาพชีวิตมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตนั้น หมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน คุณภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สภาวะความเครียดจากการทำงาน การพัฒนาปรับปรุงงานที่มีความซ้ำซ้อน รวมถึงสนับสนุนให้มีการมอบหมายอำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม

5. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเป็นสถานที่ที่บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจสำหรับการทำงาน

6. สถาบันมีการกำหนดจรรยาบรรณของผู้อำนวยการ และพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนและปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์อันดีของสถาบัน โดยครอบคลุมทั้งข้อพึงประพฤติต่อตนเอง ต่อสถาบัน ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน รวมทั้งต่อประชาชนและสังคม

7. สถาบันมีแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมของสถาบัน เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ใน 7 ประการ ดังต่อไปนี้

- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

นโยบายการจัดองค์กร

สถาบันจัดให้มีขั้นตอนการเสนองานและระดับชั้นของการบังคับบัญชาที่กระชับ เพื่อให้มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถปรับการบริหารจัดการ และการทำงานให้เหมาะสม รองรับกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบุคลากรระดับผู้บริหาร มีทักษะ ความรู้การบริหารงานบุคคล สามารถรับผิดชอบทั้งในงานด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการจ้างงานและการคัดเลือกพนักงานใหม่

เป็นองค์กรที่มีการจ้างงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของสถาบันได้เข้ารับการคัดเลือกอย่างเสมอภาค ดังนี้

1. กระบวนการสรรหาโปร่งใส และตรวจสอบได้ เป็นไปตามแนวทางที่สถาบันกำหนด
2. การคัดเลือกพนักงาน คำนึงถึงความรู้ความสามารถ การมีค่านิยมร่วม (Core Value) สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ในตำแหน่งผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) และความจำเป็นของงานในเวลานั้น ๆ เป็นหลัก
3. กระบวนการรับบุคลากรเข้าทำงานกับสถาบัน ประกอบด้วยขั้นตอนการตรวจสอบสุขภาพกาย และประวัติอาชญากรรม เมื่อบุคลากรเริ่มปฏิบัติงานจะได้รับการปฐมนิเทศ โดยสถาบันจะเสริมสร้างความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อประโยชน์ในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพของสถาบัน

นโยบายการพัฒนาพนักงาน

สถาบันจัดหลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นความจำเป็นต่องานตามภาวะปกติในปัจจุบันและงานตามพันธกิจในอนาคตให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ นอกจากเพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการทำงานแล้ว ยังเพื่อเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนด้วย โดยกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. บุคลากรมีหน้าที่เบื้องต้นในการเฝ้าหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
2. สถาบันมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามปกติและงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการทำงานในภาวะปกติ รวมถึงกรณีต้องปฏิบัติตามพันธกิจของสถาบัน ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และแผนการจัดทำเป้าหมายความสามารถของพนักงาน (Capability Target) ทั้งนี้ โดยเป็นไปตามแนวทางที่สถาบันเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อพันธกิจของสถาบัน
3. สถาบันมีการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการบริหารที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมของสถาบัน และการส่งบุคลากรสถาบันไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก (Secondment) การมอบหมายงานโครงการต่าง ๆ
4. เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำหนดและพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพเพื่อทำหน้าที่แทนตนเพื่อรองรับความต่อเนื่องทางการบริหาร

นโยบายการประเมินผล

สถาบันจัดให้มีระบบการประเมินผลในแนวทางที่จะสะท้อนความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงานอย่างเป็นธรรม โดยเป็นการประเมินผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบัน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.)

1. การตั้งเป้าหมายงาน (KPI) เป็นการเห็นชอบร่วมกันทั้งผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายงาน (KPI) ร่วมกันจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และชั้นถัดไป โดยตรงปีละครั้ง
2. ในขั้นตอนการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน รวมถึงได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในอนาคตและเป็นแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล
3. มีระบบและวิธีการประเมินที่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง รวมถึงมีการประชุมชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานอีกด้วย

นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่ง สถาบันจะพิจารณาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปรับเปลี่ยนขึ้น มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี รวมถึงมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมขององค์กร (Core Value) โดยให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมเสนอผู้อำนวยการพิจารณา โดยผ่านคำแนะนำจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.)

นโยบายการบริหารเงินเดือนค่าจ้าง

1. สถาบันมีนโยบายจ่ายค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนที่กำหนดตามค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถรายบุคคลที่กำหนดไว้ในกรอบความรู้ความสามารถหลัก และ/หรือ ความรู้ความสามารถเฉพาะที่เป็นความจำเป็นและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ พันธกิจของสถาบัน
2. โครงสร้างเงินเดือน/การจ่ายค่าตอบแทนของสถาบัน จะพิจารณาให้มีความทัดเทียมกับองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลที่คล้ายคลึงกัน หรือในระดับราคาตลาดที่มีระดับค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน

นโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปี

นโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปีจะกำหนดโดยคณะกรรมการตามความเหมาะสมเป็นปี ๆ ไป ซึ่งจะมีการนำผลการดำเนินงานตามแผนงานสถาบัน อัตราขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยของหน่วยงานเทียบเคียงและข้อมูลผลการสำรวจค่าจ้างค่าตอบแทนมาประกอบการพิจารณา และอัตราขึ้นเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนจะขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินสมรรถนะหลัก ผลการประเมินค่านิยมร่วมขององค์กร

นโยบายสวัสดิการ

นโยบายในการกำหนดสวัสดิการแก่บุคลากรของสถาบัน จะพิจารณาจากตำแหน่งเดียวกันของหน่วยงานเทียบเคียง คำนึงถึงข้อเท็จจริงของสภาพ เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนคุณค่าและการยอมรับของสังคมของในฐานะที่เป็นพนักงานองค์กรของรัฐ ซึ่งควรจะได้รับสวัสดิการอันสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามสมควรแก่ฐานะอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรี รวมถึงมีความทัดเทียมหรือดีกว่าองค์กรที่ดำเนินการคล้ายคลึงกัน

นโยบายเรื่องสันทนาการ และกิจกรรมพนักงาน

สถาบันมีนโยบายที่จะจัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรของสถาบัน เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน รวมทั้งจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนดูแลรักษาสุขภาพอนามัย และดุลยภาพชีวิตของบุคลากร (Work Life Balance) ด้วย เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) กิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดตั้งชมรม การจัดให้มีสถานออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน กิจกรรมเพื่อการดูแลสุขภาพกายและใจ เป็นต้น
